



**AZIENDA OSPEDALIERA**  
**di rilievo nazionale e di alta**  
**specializzazione**  
**“GARIBALDI”**  
**CATANIA**

**REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL  
DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI  
(WHISTLEBLOWING POLICY)**

adottato con deliberazione n° 179 del 30.03.2015; aggiornato con deliberazione n° \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

*(in corsivo e grassetto le modifiche apportate con quest'ultima delibera)*

# Indice

Art. 1 Definizioni	pag. 2
Art. 2 Finalità del regolamento	pag. 2
Art. 3 Oggetto della segnalazione	pag. 2
Art. 4 Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione	pag. 3
Art. 5 Soggetto segnalante (c.d. whistleblower)	pag. 3
Art. 6 Contenuto della segnalazione	pag. 4
Art. 7 Tempi della segnalazione	pag. 4
Art. 8 Modalità della segnalazione	pag. 4
Art. 9 Gestione e verifica della segnalazione	pag. 5
Art. 10 Personale di supporto	pag. 6
Art. 11 Comunicazione esito segnalazione al whistleblower	pag. 6
Art. 12 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower	pag. 6
Art. 13 Obblighi di riservatezza e diritto di accesso	pag. 7
Art. 14 Tutela del whistleblower	pag. 7
Art. 15 Obblighi del personale dell'ARNAS “Garibaldi”	pag. 8
Art. 16 Sensibilizzazione e diffusione del regolamento	pag. 8

## Allegati:

n. 1: Modulo per la segnalazione di condotte illecite

## **Art. 1**

### **Definizioni**

Il *whistleblower* è il dipendente pubblico che segnala illeciti a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa. Esso svolge, dunque, un ruolo di interesse pubblico segnalando condotte illecite ai competenti uffici aziendali.

Il *whistleblowing* consiste nell'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere le segnalazioni del dipendente pubblico.

## **Art. 2**

### **Finalità del regolamento**

L'ARNAS "Garibaldi" è impegnata a garantire una costante implementazione delle strategie volte alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità; in tale ottica, il presente regolamento è finalizzato a:

1. promuovere all'interno dell'Azienda la cultura della legalità, intendendo la funzione del whistleblowing quale forma di collaborazione tra l'ARNAS "Garibaldi" ed il suo personale;
2. incentivare le segnalazioni relative a fenomeni corruttivi, tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa;
3. fornire istruzioni semplici, chiare ed efficaci circa il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché sulle forme di tutela previste dall'ordinamento;
4. a rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare i possibili autori di una segnalazione, per il timore di subire ritorsioni o discriminazioni aventi effetti sulle condizioni di lavoro.

## **Art. 3**

### **Oggetto della segnalazione**

Seguendo quanto stabilito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, non esistendo allo stato attuale un'elencazione tassativa dei fatti o condotte illecite che possono costituire oggetto di segnalazione, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardino azioni/comportamenti e/o omissioni:

1. poste in essere in violazione delle norme che disciplinano i reati contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale (a titolo esemplificativo, i più significativi sono: art. 314 peculato; art. 316 peculato mediante profitto dell'errore altrui; art. 316-ter indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato; art. 317 concussione; art. 318 corruzione per l'esercizio della funzione; art. 319 corruzione per un atto contrario ai doveri

dell'ufficio; art. 319-ter corruzione in atti giudiziari; art. 319-quater induzione indebita a dare o promettere utilità; art. 322 istigazione alla corruzione; art. 323 abuso d'ufficio; art. 326 rivelazione e utilizzazione di segreti d'ufficio; art. 328 omissione o rifiuto di atti d'ufficio; art. 331 interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità; art. 346-bis traffico di influenze illecite; art. 348 abusivo esercizio di una professione; art. 353 turbata libertà degli incanti; art. 355 inadempimento di contratti di pubbliche forniture; art. 356 frode nelle pubbliche forniture; art. 365 omissione di referto);

2. poste in essere in violazione dei codici di comportamento nazionale e/o aziendale o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
3. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
4. suscettibili di arrecare un pregiudizio d'immagine a questa Azienda Ospedaliera;
5. ***ogni ulteriore condotta avente carattere di illiceità in quanto contraria all'ordinamento giuridico.***

Le condotte illecite segnalate devono necessariamente riguardare situazioni di cui il whistleblower sia venuto direttamente a conoscenza “in ragione del proprio rapporto di lavoro”, ovvero in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative assegnate all'interno dell'ARNAS Garibaldi o comunque relative ad essa.

#### **Art. 4**

##### **Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione**

La segnalazione non può avere ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro e/o nei rapporti con superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla normativa contrattuale generale.

#### **Art. 5**

##### **Soggetto segnalante (c.d. Whistleblower)**

Possono segnalare:

- i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, gli specializzandi, i tirocinanti, i frequentatori volontari e tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, svolgono attività all'interno dell'ARNAS “Garibaldi”;
- ***i lavoratori e a collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzazione opere in favore dell'ARNAS Garibaldi.***

## **Art. 6**

### **Contenuto della segnalazione**

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili per consentire di effettuare le dovute verifiche e/o accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Nello specifico, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta all'interno dell'azienda;
- l'indicazione, con relativa descrizione, del fatto o comportamento oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso;
- il nominativo/i di colui o coloro che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- ogni altra informazione utile per l'istruttoria finalizzata alla ricostruzione dei fatti segnalati.

## **Art. 7**

### **Tempi della segnalazione**

La segnalazione deve essere, non solo completa ed esaustiva, ma anche tempestiva al fine di consentire un'immediata istruttoria da parte degli organi competenti di questa Azienda Ospedaliera.

## **Art. 8**

### **Modalità della segnalazione**

*Le condotte illecite sono di regola segnalate all'A.N.A.C. (Autorità Nazionale AntiCorruzione) tramite accesso all'applicazione informatica "whistleblowing", previa registrazione al portale di quest'ultimo Ente al seguente indirizzo- <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/> -con assegnazione di un apposito codice identificativo per seguire l'istruttoria della pratica.*

*E' tuttavia possibile segnalare le condotte illecite, oltre che direttamente all'Autorità Giudiziaria Ordinaria, Amministrativa o Contabile, anche al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza aziendale, utilizzando il modello predisposto da questa Azienda Ospedaliera e messo a disposizione sul sito internet aziendale (Allegato n. 1), con puntuale rispetto delle istruzioni riportate sul modello stesso. A tal fine, l'ARNAS "Garibaldi" ha predisposto, all'interno del proprio sito internet individuabile all'indirizzo [www.ao-garibaldi.catania.it/](http://www.ao-garibaldi.catania.it/), un'area dedicata denominata "Anticorruzione" in cui scaricare i modelli di cui sopra e tramite la quale venire a conoscenza dei provvedimenti adottati o provvedere all'acquisizione di informazioni.*

Una volta compilato l'apposito modulo, la segnalazione può essere presentata:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'amministrazione:

whistleblowing@ao-garibaldi.ct.it;

- a mezzo del servizio postale (raccomandata) o tramite posta interna. Qualora la segnalazione venga trasmessa per posta raccomandata o posta interna, deve essere contenuta in busta sigillata indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Piazza Santa Maria del Gesù n. 5, 95124 Catania (CT), recante la scritta in evidenza “RISERVATA”.

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni non accompagnate da copia del documento d'identità in corso di validità.

## Art. 9

### Gestione e verifica della segnalazione

*L'A.N.A.C. acquisisce e gestisce nell'ambito della succitata applicazione informatica “whistleblowing” le segnalazioni di illeciti da parte di pubblici dipendenti in un'ottica di prevenzione e non di repressione dei singoli illeciti.*

*L'Autorità, ove ritenga fondata la segnalazione, può avviare un'interlocuzione con il R.P.C.T. dell'Azienda Garibaldi o disporre l'invio della segnalazione alle istituzioni competenti.*

*Il segnalante può interloquire con A.N.A.C. in modo anonimo e spersonalizzato grazie al codice identificativo assegnatogli.*

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze riportate nella segnalazione al **R.P.C.T.** sono affidate *a quest'ultimo*.

Una volta pervenuta la segnalazione, sarà compito del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza provvedere, nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza:

1. alla protocollazione della segnalazione in apposito registro;
2. all'apertura del relativo fascicolo al quale dovrà essere attribuito un numero/codice progressivo che corrisponderà al nominativo del segnalante di cui solo il Responsabile conoscerà l'identità (fatte salve le ipotesi di cui all'art. 10 del presente regolamento);
3. all'attivazione e conclusione della relativa istruttoria.

Nel corso dell'istruttoria il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza potrà:

1. richiedere notizie agli uffici interessati;
2. acquisire ogni tipo di documentazione attinente all'oggetto della segnalazione;
3. ascoltare tutti i soggetti che possono fornire informazioni utili per l'accertamento dei fatti;
4. procedere all'audizione del segnalante, se richiesta da quest'ultimo e/o ritenuta necessaria dal Responsabile stesso.

Qualora la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà a comunicare, per quanto di competenza, l'esito dell'accertamento:

- al Responsabile della struttura di appartenenza;
- all'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- alla Direzione Aziendale;
- all'Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti ovvero all'A.N.AC..

#### **Art. 10**

##### **Personale di supporto**

Per l'espletamento dell'istruttoria o di parte di essa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza potrà avvalersi di personale di supporto dallo stesso individuato.

L'attività istruttoria svolta dai suddetti soggetti dovrà essere trascritta in un verbale / relazione da trasmettere tempestivamente al Responsabile stesso.

#### **Art. 11**

##### **Comunicazione esito segnalazione al whistleblower**

Al termine della procedura il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza procederà a dare comunicazione al whistleblower dell'esito della segnalazione dallo stesso effettuata.

#### **Art. 12**

##### **Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower**

Nella fase di gestione e verifica della segnalazione nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto cui si riferiscono i fatti oggetto della segnalazione, l'identità del whistleblower non può essere rivelata.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nonché tutti coloro che sono stati delegati dal Responsabile nell'espletamento dell'attività istruttoria devono, pertanto, garantire il rispetto dell'anonimato del soggetto segnalante. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare nonché delle ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 1, comma 3 della Legge n. 179/2017, l'identità del segnalante può essere rivelata *nell'ambito del procedimento disciplinare qualora ricorrono le seguenti condizioni:*

- *la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione;*

- *la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;*
- *è presente il consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.*

### **Art. 13**

#### **Obblighi di riservatezza e diritto di accesso**

Nell'ottica di tutelare la riservatezza dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, il documento, inteso quale atto di segnalazione, non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a) e comma 2, della L. 241/1990 e s.m.i.

### **Art. 14**

#### **Tutela del whistleblower**

L'art. 54-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001, come modificato dalla Legge n. 179/2017, dispone testualmente:

*“Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.*

*L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.*

*Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.”*

*In aggiunta ed in coordinamento alle forme di tutela azionabili presso l'A.N.A.C., l'ARNAS “Garibaldi” assume il proprio impegno per garantire quanto stabilito dalla legge in materia di tutela del whistleblower.*

*Ai sensi dell'art. 1, comma 9, del d.lgs. 165/2001, nei casi in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste a favore del soggetto segnalante (ivi inclusa la*

*garanzia della riservatezza dell'identità) cessano i propri effetti.*

## **Art. 15**

### **Obblighi del personale dell'ARNAS “Garibaldi”**

Tutto il personale dipendente, convenzionato o che presta, a qualsiasi titolo, servizio per l'ARNAS “Garibaldi” è tenuto a garantire la massima collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e/o ai soggetti dallo stesso delegati nell'espletamento dell'attività istruttoria, fermo restando l'obbligo di evitare qualsivoglia situazione conflittuale che possa, direttamente o indirettamente, inficiare l'imparzialità della procedura e la terzietà dei soggetti coinvolti nell'istruttoria.

Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dai soggetti dallo stesso delegati ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità Giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.

## **Art. 16**

### **Diffusione del regolamento**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza avrà il compito di assicurare la diffusione del presente regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale e sulla rete intranet aziendale.